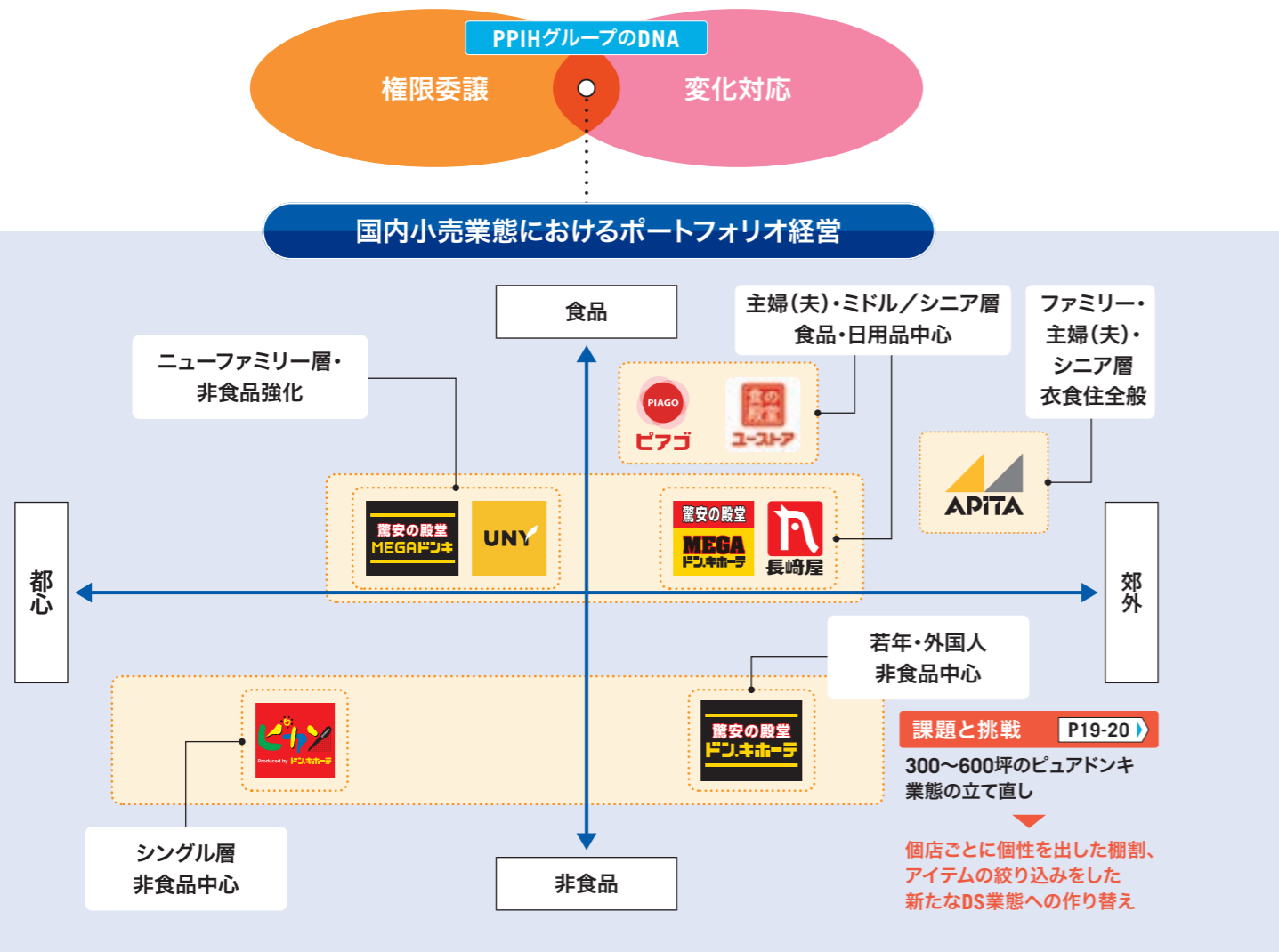


価値創造ストーリー／ポートフォリオ経営

ポートフォリオ経営 —リスク分散型「変化対応業」で好業績を維持—



Story 1 P16-17 ユニーの構造改革

New GMSに向けて

ストーリーサマリー

- 理想的な立地と高い人財ポテンシャルを有するユニーが苦戦していたのは「商いの原点」と「適切な人事制度と組織体制」が不足していたことが原因。
- PPIHの個店経営の仕組みを用いて「権限委譲」が機能する組織体に改革していけば、GMSとして次のステージに進むことができる。
- 個店経営には「本部の現場を信じる覚悟」が問われる。一朝一夕で身につかないこのノウハウはPPIHグループの価値。

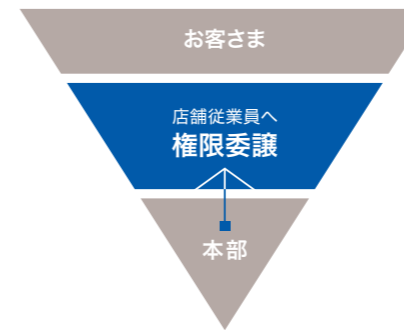
Story 2

コロナ禍におけるGMS事業・海外事業の活躍

ストーリーサマリー

- コロナ禍の人流制限により国内ディスカウントの駅前店舗が苦戦。
- これを郊外店舗、GMS事業、海外事業がカバー。
- GMS事業はコロナ禍における外食の代替需要等を追い風に既存店はプラス基調で推移。
- 海外事業は「ジャパンプランド・スペシャリティストア」が人気と認知を獲得。日本からの一次産品を直接輸出することで収益性を高めた。

ポートフォリオ経営を支える基盤



PPIHグループのDNA
顧客最優先主義を貫く権限委譲

変化し続けるお客さまを肌で感じることができる現場の店舗スタッフに権限委譲を行い、それぞれが担当する商品や場所を決め、その空間を各自でアレンジしてもらいます。

24時間営業のコンビニエンスストアがない時代から「ナイトマーケット」を創出し、変わり続ける顧客心理に対応しながら、お客さまが求める品揃えで地域を支える社会インフラとしての使命を果たしていきます。

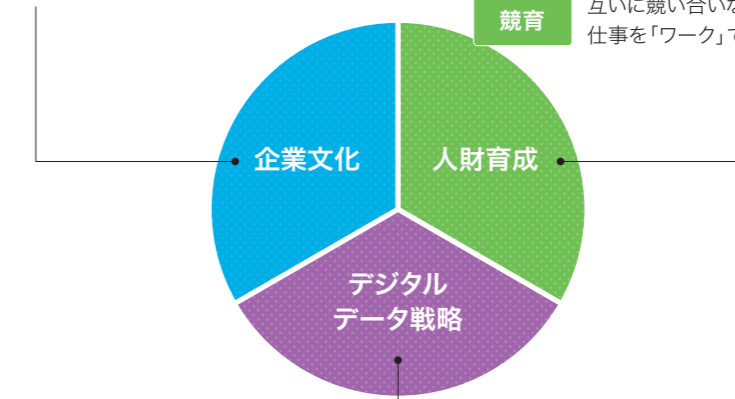
常に挑戦、失敗は容認

「お客さまのために挑戦できる人が、成功できる人である」-PPIHグループでは実力主義の徹底により、その結果に応じたポジション、評価を手に入れることができます。また「失敗を容認する企業文化」が根付いており、失敗しても、その経験を力に変え行動し変革を起こすことのできる人財であることが重要です。

人は育てるものではなく、自ら育つもの

人財育成においては、「教育」「共育」「競育」の3つの概念を大切にしています。業務に必要な最低限の知識や最小限のルールを学んだ後は、実践を通じて成長していきます。

- 教育** 最低限の知識を教え、最小限のルールを設ける。
- 共育** 個性や価値観の異なる従業員同士で、視野を広げる。
- 競育** 互いに競い合いながら、仕事を「ワーク」ではなく「ゲーム」として楽しむ。



PPIH全体のデジタル・データ戦略と連動しながら、「小売の未来」を模索するプラットフォーム



事業課題の解決に向けた連携

事業強化に向けた実験・提案



「顧客接点」の改善
▶ シームレスなチャネル提供

「顧客理解」の改善
▶ 多角的な分析を実現するデータ統合

「顧客体験」の改善
▶ 顧客一人ひとりに最適なサービス提供

未来に向けた実験
▶ PoC/社外コラボレーション

majicaアプリの機能強化

顧客ニーズに応えるための強力なビジネスドライバーであるデジタル接点施設を本格始動。アプリの機能を充実させ、毎日の買い物を便利にする。

